फरीदाबाद
# मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

नई सीरीज नम्बर 121 जुलाई 1998



## मार–पीट की दलदल

**हैदराबाद इन्डस्ट्रीज, थॉमसन प्रेस, जे.एम.ए. इन्डस्ट्रीज, उषा स्पिनिंग एण्ड वीविंग मिल** चन्द उदाहरण हैं उन फैक्ट्रियों के जहाँ मार-पीट की दलदल में फँसा कर मैनेजमेन्टों ने मजदूरों का भारी नुकसान किया है। इधर बड़े पैमाने पर मजदूरों की छँटनी करने के लिये **एस्कोर्ट्स** में मार-पीट का माहौल बनाने में फेल होने के बाद एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट वी आर एस की राशि दुगनी-तिगुनी कर सन् 2000 तक आधे मजदूरों को निकालने की राह पर आई है तो **झालानी टूल्स** मजदूरों के 40 करोड़ रुपये हड़प कर जल्दी से जल्दी फैक्ट्री बन्द कर भाग जाने के लिये झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने जून के आरम्भ से फैक्ट्री में लम्पटी मार-पीट का सिलसिला तेज कर दिया है। इस सन्दर्भ में मार-पीट व हिंसा के फायदे-नुकसान पर कुछ मजदूरों के बीच हुई चर्चा को विचार-विमर्श के लिये यहाँ प्रस्तुत कर रहे हैं।

**तथ्य एक :** जिनकी पीठ पर मैनेजमेन्ट का सीधा-सीधा हाथ होता है वही लोग ज्यादातर मार-पीट करते हैं। अपने लिये मार-पीट करने वालों को मैनेजमेन्टें अपनी थाली की जूठन परोसती हैं। अपने पट्ठों को हट्टा-कट्टा रखने के लिये मैनेजमेन्ट इन्हें खिलाती-पिलाती है और काम नहीं करने की छूट देती है। यह बड़बोले थोथे होते हैं इसलिये अकड़ को सिकुड़ने से रोकने के लिये मैनेजमेन्ट इन्हें दारु पिलाती है और फिल्म दिखाती है। पुलिस-प्रशासन को साधने से ले कर इनके मुकदमेबाजी तक के खर्चे मैनेजमेन्ट उठाती है।

**तथ्य दो :** कई बार मार-पीट करवाने के लिये मैनेजमेन्ट सीधे-सीधे किसी की पीठ पर हाथ रखने की बजाय अप्रत्यक्ष रूप से यह करती है। किसी पार्टी या संगठन से तालमेल करके उसकी आड़ में मार-पीट करवाई जाती है। मैनेजमेन्ट के विरोध के नाम पर मैनेजमेन्ट के पक्ष में हिंसा करवाई जाती है और इसमें हो रहे खर्चे का एक भाग मजदूरों से एकत्र किया जाता है।

**तथ्य तीन :** जिनकी पीठ पर मैनेजमेन्टें हाथ रखती हैं वे लोग मजदूरों में बदनाम होते हैं। जरूरत पड़ने पर मैनेजमेन्टें ऐसे लोगों की पीठ से हाथ हटा कर इन्हें पिटवाने का प्रबन्ध भी करती हैं। बदनाम लोगों की पिटाई आलटरनेटिव-वैकल्पिक लीडरों को जमाने के काम आती है। नये लीडर और हिंसा का वातावरण मैनेजमेन्टों को अपने लक्ष्य हासिल करने में मदद करते हैं।

**तथ्य चार :** मैनेजमेन्ट किसी की नहीं होती। कभी इसे आगे करके और कभी उसे पिटवा कर मैनेजमेन्ट लोगों को इस्तेमाल करती है। चूसो और फेंको, यूज एण्ड थ्रो मैनेजमेन्टों के चरित्र में है।

### मार-पीट जरिया है

मजदूरों द्वारा खुद कदम उठाने के सिलसिले से मैनेजमेन्टें काँपती हैं। स्वयं लगातार कदम उठाने से वरकरों को रोकना मैनेजमेन्टों के लिये जीवन-मरण का प्रश्न है। और, मजदूरों द्वारा खुद उठाये जाते कदमों को रोकने का मार-पीट एक जरिया है।

– मार-पीट एक तीखा औजार है डर पैदा करने का।

– सुरक्षा की खोज में व्यक्ति के गुटों-गिरोहों के जाल में फँसने की सम्भावना बढ जाती है। जाति, इलाका, धर्म, पार्टी, नेता जैसी पहचान की राजनीति के लिये यह खाद-पानी है।

डर तो हमें निष्क्रिय करने की कोशिश करता ही है, सुरक्षा की खोज में किसी गिरोह में शामिल होना भी खुद के कदम उठाने पर रोक लिये है।

– और, घुटन व कुंठा कई बार विस्फोटक स्थिति में पहुँच कर मार-पीट करने वालों की धुनाई करने को मजदूरों को उकसा देती हैं।

डर हमें निष्क्रिय करे चाहे गिरोह हमारे हाथ बाँधे या फिर हम भड़क कर पीटने वालों को पीट डालें, तीनों ही स्थितियों में बात खरबूजे पर छुरी पड़े चाहे छुरी पर खरबूजा, कटता खरबूजा ही है वाली होती है। मार-पीट मैनेजमेन्टों के ही काम आती है और मजदूरों को दलदल में धकेलती है। ऐसे में मार-पीट से निपटने के लिये नई राहों के बारे में विचार करने की अर्जेन्ट आवश्यकता है।

### मर्दानगी और उल्टी नैतिकता

मार-पीट का महिमामंडन मर्दानगी से जुड़ा है। परस्पर सहयोग की बजाय दूसरों के सिर पर चढना मर्दानगी का मापदण्ड है। उल्टी दुनियाँ के उल्टे मापदण्ड हैं। इसीलिये यहाँ मार-पीट करने वालों द्वारा छाती तानने की उल्टी नैतिकता का बोलबाला है। क्या यह इस उल्टी नैतिकता की वजह से तो नहीं है कि अपने हित में कदम उठाते समय गुण्डों की गालीगलौज व मार-पीट हमें अपमानजनक लगती है?

मर्दानगी और उल्टी नैतिकता पर प्रश्न उठाये बिना मार-पीट की दलदल से निकलने की राहें बनाना कठिन है।

### भड़कें नहीं तो करें क्या?

हाथ पर हाथ धर कर नहीं बैठना, किसी गिरोह में शामिल नहीं होना और भड़क कर मार-पीट करने वालों की धुनाई नहीं करना : यह तीन बात तो साफ हैं क्योंकि इनमें मजदूरों के लिये नुकसान ही नुकसान हैं। पर करें क्या?

हर एक की कम से कम पाँच-सात के साथ उठ-बैठ होती है, यानि, हर एक की कम से कम एक टोली होती है। मार-पीट से बचाव के लिये अपनी टोली के साथ रहना और ड्युटी आते-जाते समय तथा फैक्ट्री के अन्दर अन्य टोलियों के साथ तालमेल रखना मार-पीट करने वालों पर ब्रेक का काम करता है। मार-पीट करवा रही मैनेजमेन्ट के खिलाफ टोलियों में जा कर पुलिस-प्रशासन के पास शिकायतों के ढेर लगाना असर डालता है। मार-पीट के बारे में अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों को जानकारी देने के लिये हाथ से लिखे पर्चे-पोस्टर चिपकाना प्रभावकारी है। गत्तों पर अपनी बातें लिख कर सड़कों के किनारे खड़े होना लाखों मजदूरों के बीच अपनी बातें फैलाना तो लिये ही है, इस तरह लाखों मजदूरों में होती चर्चायें हजारों मैनेजमेन्टों की जड़ों में मट्ठा डालती हैं और मार-पीट करवाने वाली मैनेजमेन्ट के नकेल डालती हैं।

इस विषय पर व्यापक चर्चायें ढेरों राहें निकालेंगी जो मार-पीट की दलदल को सुखा कर मैनेजमेन्टों की खाट खड़ी कर देंगी। ■

## एक कदम अन्धेरे में

हर इन्सान अपनी सूझ-बूझ से कदमँ फूँक-फूँक कर ही रखता-रखती है मगर कभी-कभी उसकी हर सूझ-बूझ पर पानी फिर जाता है और वह अभिष्ट को प्राप्त करने में असफल हो जाता-जाती है। तब उसे लगता है कि अपनी ही सूझ-बूझ नहीं है बल्कि और भी सूझ-बूझ हैं। विचारों के मन्थन से हम अमृत प्राप्त कर सकते हैं।

आजमाइश का हर पहला कदम अन्धेरे में ही होता है। औद्योगिक क्षेत्र में मजदूरों पर प्रबन्धकों द्वारा बरपाये जा रहे कहर के निदान के लिये मजदूरों द्वारा स्वयं उठाया गया एक कदम सार्थक सिद्ध होता नजर आ रहा है। झालानी टूल्स के मजदूरों ने प्रबन्धक को और मजदूरों के शोषण में अहम भूमिका निभा रहे सभी भ्रष्ट प्रशासनिक अधिकारियों को मजबूर कर दिया है झालानी टूल्स मजदूरों की तरफ ध्यान केन्द्रित करने और उनकी आवाज सुनने को।

यह जरूरी नहीं है कि गरम लोहे पर ही हथौड़े का प्रहार किया जाये। धार बनाने के लिये लोहे को ठन्डा करके ही हथौड़ा मारा जाता है। यह एस्कोर्ट्स की हाल की घटनाओं के सन्दर्भ में है।

एस्कोर्ट्स के मजदूरों का लगभग शत-प्रतिशत वेतन काट कर प्रबन्धकों ने ऐसा घृणित कार्य किया है कि सोचा भी नहीं जा सकता था कि यह लुटेरे ऐसा भी कर सकते हैं। हम सभी मजदूरों को एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट की जम कर निन्दा करनी चाहिये क्योंकि आज एस्कोर्ट्स मजदूर इन राक्षस रूपी इन्सानों की तलवारों के सामने हैं तो कल आप को और हम को इनकी धार के सामने आना पड़ सकता है। (पत्र हमने कुछ छोटा कर दिया है।)

11.6.1998 — '**दीप' सुलतानपुरी**, फरीदाबाद

## एलकन इंडिया

प्लाट नं. 41 सैक्टर-6 स्थित एलकन इंडिया और प्लाट नं. 24 सैक्टर-4 स्थित बाजवा एपलाइंसेज की एक ही मैनेजमेन्ट है। यह मैनेजमेन्ट कभी भी किसी वरकर को निकाल सकती है क्योंकि यहाँ पर मजदूरों के पास कोई प्रमाण नहीं है कि हम यहाँ काम करते हैं। हैल्परों का फन्ड जिस दिन से भर्ती होते हैं उसी दिन से काटते हैं लेकिन मिलता कभी नहीं, उसे स्टाफ ही खा जाता है। और फोरमैन तो अपने को खुदा समझता है लेकिन कोई भी बात छिपी नहीं है कि वरकरों का किस प्रकार गला घोटा जा रहा है। यदि कोई 2 दिन बीमार पड़ गया तो गेट रोक दो। दोनों प्लाटों में 125 वरकर हैं जिनमें केवल 12 मजदूर परमानेन्ट हैं लेकिन पे स्लिप उनको भी नहीं दी जाती जिनकी सर्विस 15 साल हो गयी है।

....... जब वरकर को निकालते हैं तब वरकर से बहुत ज्यादा बदतमीजी से बात करते हैं : "जा रहा है या जूता मार कर बाहर कर दूँ?"......

13.5.98 — **एलकन इंडिया का एक मजदूर**

## बात करो भई बात करो

28 मई को एस्कोर्ट्स के एक मजदूर ने बात-बात में कहा : "मैनेजमेन्टों की चालों और उनकी काट के बारे में वरकर आपस में चर्चायें करते रहते हैं। इस सिलसिले में मेरी अपने पड़ोसी आयशर तथा मारुति फैक्ट्रियों के मजदूरों से चर्चायें होती हैं। दरअसल मैनेजमेन्टों के जालों में फँसने से बचने के लिये अलग-अलग फैक्ट्रियों के मजदूरों का आपस में बातें करना महत्वपूर्ण है।"

## मैनेजमेन्टों का श्रम विभाग-1

हम 25 स्थाई श्रमिक **हिन्दुस्तान वायर्स** कम्पनी के अन्दर खोली गई **सीरॉक क्रेडिट प्रा. लि.** कम्पनी में कार्य करते थे। हमारे साथ 35-40 स्टाफ और 30 हैल्पर थे। सब मिला कर 95 कर्मचारी थे। 27.2.98 से हम 25 स्थाई कर्मचारियों को ले ऑफ तथा तीन-चार साल से काम करते आ रहे 30 हैल्परों को हटा दिया और कम्पनी तब से तीनों शिफ्ट स्टाफ कर्मचारियों से काम करवा रही है जो कि गलत व गैरकानूनी है। इसकी शिकायत हमने लेबर आफिस में की। लेबर इन्सपैक्टर, लेबर अफसर तथा डी.एल.सी. साहब ने हमें निम्नलिखित तारीखें दी जिनमें बहुत कम तारीखों पर कम्पनी पहुँची। लेकिन फिर भी कम्पनी की हाजरी लेबर आफिसों में हो जाती है। हम से कहते हैं कि 12 बजे तक या एक बजे तक कम्पनी नहीं आई है इसलिये केस तुम्हारे हक में करवायेंगे तथा इसे जल्द से जल्द आगे भिजवायेंगे। हम से अपने आफिस के कागजों पर साइन करवाते हैं और कहते हैं तुम्हारा फैसला जल्दी हो जायेगा। बाद में कम्पनी न जाने कब फोन पर पता करके अपनी हाजरी पूरी कर आती है। हमारा केस आज भी साढे चार महीने से लेबर आफिसों के पास पड़ा हुआ है। भगवान जाने हमारा कब फैसला होगा। हे भगवान हमारी मदद कर।

लेबर आफिस तथा डीएलसी आफिस में दी गई तारीखों के बारे में : **हर तारीख पर वरकर पहुँचे** ; 18.3.98 को कम्पनी भी पहुँची ; 26.3.98 को और फिर 10.4.98 को कम्पनी नहीं पहुँची ; 21 अप्रेल तथा 6 मई को कम्पनी भी पहुँची ; 15 मई को डी.एल.सी. ही नहीं बल्कि कम्पनी भी नहीं पहुँची ; 19 मई को कम्पनी नहीं पहुँची ; 26 मई को तथा 3 जून को भी कम्पनी नहीं पहुँची ; 11 जून को कम्पनी भी पहुँची ; 25 जून को कम्पनी नहीं पहुँची। इस तरह कम्पनी ने हमें आज तक ड्युटी पर नहीं लिया है।

हमें जिनके द्वारा कम्पनी में नौकरी मिली थी आज कम्पनी उन्हें नौकरी से निकालने की धमकी देती है और कहती है कि या तो तुम हिसाब ले लो या उस आदमी को हिसाब दिलाओ जिसको लगाने के लिये तुमने सिफारिश की थी। इस तरह मजबूर हो कर हमारे 7 भाई हिसाब ले कर अपने-अपने घरों को चले गये हैं। वे बेरोजगार हो गये हैं और उनके बच्चे तथा हम सभी परेशान हैं। ये है हमारे देश का कानून जो कम्पनी को सजा न दे कर हम गरीब मजदूरों को सजा दे रहा है। वाह हमारे देश का कानून!

1.7.98 — **सीरॉक क्रेडिट के मजदूर**

(**सम्पादकीय टिप्पणी** : जिस राह से मजदूरों को बहुत परेशानी और मैनेजमेन्ट को बहुत कम परेशानी होती है वह मजदूरों की राह नहीं है।)

## मैनेजमेन्टों का श्रम विभाग-2

मैं **तायोमा इंजिनियरिंग** में तीन साल से कार्य करती आ रही थी। 9.6.97 को कम्पनी ने फन्ड व ई. एस. आई. के फार्म भरवाने के बहाने कोरे वाउचरों और कागजों पर अंगुठा व हस्ताक्षर करा लिये और मुझे नौकरी से निकाल दिया। कम्पनी ने मुझे हिसाब भी नहीं दिया। मैंने इसकी शिकायत श्रम व समझौता अधिकारी से की। वेतन नहीं देने के बारे में मेरा केस श्रम अधिकारी के पास एक साल तक विचाराधीन रहा। गवाही हुई। मैनेजमेन्ट की तरफ से दो लोगों की गवाही होनी थी जिनमें से एक की गवाही ही हुई और मैनेजमेन्ट द्वारा पेश किये कागज गलत साबित हुये। इसके बावजूद श्रम अधिकारी ने केस खारिज कर दिया। जब मैं इस विषय में पूछती हूँ तो कोई भी अधिकारी मेरी बात सुनने के लिये तैयार नहीं है। अपील करने के लिये मैंने श्रम अधिकारी से जजमेन्ट रिपोर्ट माँगी तो उन्होंने रिपोर्ट देने से मना कर दिया। श्रम विभाग का हर आदमी मैनेजमेन्ट के पक्ष में बात करता है और श्रम विभाग सर्कल-1 कानून तोड़ कर तायोमा इंजिनियरिंग, सैक्टर-24, प्लाट नं. 377 की मैनेजमेन्ट की भरपूर मदद कर रहा है।

1.7.98 — **इन्दु देवी**

## गत्तों का असर

ग्यारह महीनों से सड़कों के किनारे गत्ते ले कर खड़े हो रहे, खुद कदम उठा रहे झालानी टूल्स मजदूरों द्वारा किये जा रहे सवालों पर हजारों फैक्ट्रियों और दफ्तरों में चर्चायें हो रही हैं।

"मैनेजमेन्ट तनखा नहीं दे तो क्या करें?" — यह सवाल वेतन के लिये खटने वालों को सोचने को मजबूर करता है। लीडरों की "मैनेजमेन्ट से बात कर रहे हैं", श्रम विभाग की "तारीखें", डी.सी. और मन्त्रियों के "आश्वासनों" का नतीजा 21 महीने तनखा नहीं देना हो सकता है। एक से दो, 7 से 8, 10 से 11 होने पर वेतन नहीं की स्थिति में खुद कदम उठाने की अर्जेन्ट आवश्यकता उभरती है।

"क्या-क्या कदम उठायें" और "क्या-क्या कदम नहीं उठायें" पर इस दौरान विभिन्न फैक्ट्रियों तथा दफ्तरों के हजारों वरकरों ने तो सड़कों पर खड़े झालानी टूल्स मजदूरों से ही चर्चायें की हैं — फैक्ट्रियों, दफ्तरों, घरों में तो इन पर बहुत व्यापक चर्चायें हुई हैं।

आसान, सस्ते, बिना खतरे के कदम उठा कर अपनी परेशानियों को सार्वजनिक कर रहे झालानी टूल्स मजदूरों के खुद के कदमों का इतना भारी असर पड़ा है कि कई अन्य मैनेजमेन्टों की तरह फैक्ट्री बन्द करके और मजदूरों के करोड़ों रुपये डकार कर झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट भाग नहीं पाई है।

इन ग्यारह महीनों में लीडरों की एडहाक कमेटी और फिर चुनी हुई कमेटी द्वारा मजदूरों को खुड्डे लाइन लगाने की योजनाओं को खुद कदम उठा रहे मजदूरों ने फेल कर दिया है। इससे गले तक फँस चुकी मैनेजमेन्ट बौखला गई है। जून के आरम्भ में झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट ने खुद दो कमेटियाँ बनाई और फैक्ट्री के अन्दर तथा गेटों पर रोज मार-पीट शुरू कर दी। हिंसा का वातावरण रच कर भागने की राह बनाने के लिये मैनेजमेन्ट खुली गुण्डागर्दी पर उतरी है।

खुद कदम उठा रहे मजदूरों ने टोलियों में जा कर डी.सी. व एस.पी. से अनेकों शिकायतें की, गत्तों पर लिख कर गुण्डागर्दी को सार्वजनिक किया और टोलियों में ड्युटी आना-जाना तथा प्लान्टों के अन्दर टोलियों के बीच तालमेल के जरिये झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट की गुण्डागर्दी पर ब्रेक लगा दिये हैं।

घी-शक्कर बने श्रम विभाग और झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट के बीच खुद कदम उठा रहे मजदूर मूसलचन्द बने हैं। खुलेआम कानून तोड़ती मैनेजमेन्ट के लिये कानूनी पैबन्द लगाते, चिन्दी सीलते लेबर इन्सपैक्टर, लेबर अफसर और डिप्टी लेबर कमिश्नर की नौटंकियाँ झालानी टूल्स के मजदूरों द्वारा खुद कदम उठाने की वजह से पलाप हो रही हैं।

1978 से बन्द भारत कारपेटस, 1983 से बन्द डेल्टा टूल्स, 1983 से ही बन्द ईस्ट इंडिया की जूट मिल, 1985 से बन्द डाबड़ीवाला स्टील, 1987 से बन्द मैटल बॉक्स आदि-आदि फैक्ट्रियों के मजदूरों को आज तक हिसाब नहीं मिला है — अदालतों की भूल-भुलैया में वरकरों के पैसे खो गये हैं। इन सब को देखते हुये थोक में मिलते सुझावों के बावजूद झालानी टूल्स मजदूरों ने कोर्ट-कचहरी की दलदल में फँसने से इनकार किया है। लेकिन..... लेकिन खुद कदम उठाने वालों में बड़ी संख्या में झालानी टूल्स मजदूरों की साझेदारी ही 45 करोड़ रुपये निकाल सकती है। झालानी टूल्स के हर मजदूर के दो लाख रुपये दाँव पर लगे हैं।■

## किया है, कर सकते हैं

अक्टूबर 1982 में मैनेजमेन्ट और यूनियन ने बाटा फैक्ट्री में सेमी-आटोमैटिक के स्थान पर आटोमैटिक लाइनें स्थापित करके प्रति लाइन 1660 की जगह 2400 जोड़ी जूते बनाने का बोझ मजदूरों पर लादने की एग्रीमेन्ट की थी। काम का बोझ बढ़ाने के संग-संग बड़ी संख्या में मजदूरों की नौकरी खा जाने वाली एग्रीमेन्ट की कापी लीडरों ने मजदूरों को नहीं दी — तीन सौ मजदूरों द्वारा लिख कर माँगने पर भी एग्रीमेन्ट की प्रति नहीं दी। लीडरों ने चुनाव में उलझाया और मैनेजमेन्ट ने आटोमैटिक मशीनें फैक्ट्री में लगा दी। सुपरवाइजरों और पट्ठों के जरिये ट्रायल को सफल करार दे कर बाटा मैनेजमेन्ट ने 1983 में मजदूरों के गले पर छुरी रख दी थी। बाटा मजदूर चुप व शान्त रहे और मैनेजमेन्ट-यूनियन गिरोहबन्दी के खिलाफ मजदूरों ने सूझ-बूझ से कदम उठाये। सेमी-आटोमैटिक पर प्रति लाइन 1660 जोड़ी जूते बनाते मजदूरों ने आटोमैटिक लाइनों पर प्रति लाइन 1200 जोड़ी जूते बनाये — 2400 के स्थान पर 1200। बाटा मैनेजमेन्ट ने तनखायें काटनी शुरू कर दी और मजदूर शान्तिपूर्वक 1200 जोड़ी प्रति लाइन बनाते रहे। मैनेजमेन्ट की सब कोशिशों के बावजूद इस सिलसिले को चलते डेढ साल हो गया तब बाटा मैनेजमेन्ट ने आटोमैटिक लाइनें उखाड़ी और फिर से सेमी-आटोमैटिक लाइनें स्थापित की थी। बिना किसी शोर-शराबे के बाटा मजदूरों ने अपनी नौकरियाँ बचाई तथा मैनेजमेन्ट को ज्यादा काम का बोझ लादने से रोका था।

इधर मई 1998 के आरम्भ में बाटा मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच एक एग्रीमेन्ट हुई है। इस एग्रीमेन्ट की भी कापी न तो नोटिस बोर्ड पर लगाई गई है और न ही माँगने के बावजूद मजदूरों को दी गई है। नई-नई मशीनें फैक्ट्री में आनी शुरू हो गई हैं और जुगलबन्दी में "कम्पनी तरक्की करेगी तो हमारे बच्चों को नौकरियाँ मिलेंगी" की भाषणबाजी होने लगी है। लक्षण 1982 की एग्रीमेन्ट वाले हैं।■

## मत कर भई आत्मघात

मैनेजमेन्टें इनाम देती हैं, पीठ थपथपाती हैं, फोटो छापती हैं ताकि इनके नशे में मजदूर अपने ही पैरों पर कुल्हाड़ी मारें। आजकल टी क्यू एम, टी पी एम, बी पी आर जैसी मैनेजमेन्टों की स्कीमें मजदूरों से सुझाव माँगने पर विशेष ध्यान दे रही हैं।

मैनेजमेन्टों को सुझाव देने का सीधी-सादी भाषा में मतलब है 100 की जगह 150 पीस बनाना, एक की जगह दो मशीन चलाना, एक ही व्यक्ति द्वारा तीन का काम करना — खुद ही हैल्पर, खुद ही आपरेटर, खुद ही मैन्टेनैन्स।

अपनी स्वयं की पहल तथा साथियों के साथ तालमेल से मजदूर अपने लिये जगहें बनाते हैं ताकि साँस लेते रह सकें। मैनेजमेन्टें इन जगहों का पता लगाने एवं इन पर कब्जे करने के लिये पापड़ बेलती हैं, मजदूरों से भी सुझाव माँगती हैं। इसलिये मैनेजमेन्ट को सुझाव देना अपने खुद के साथ तथा अपने साथियों के साथ गद्दारी है।

अच्छे वरकर मत बनो भई। गपशप करो चाहे बीड़ी फूँको पर मैनेजमेन्टों की सुझाव पेटियों से दूर रहो।■

## टी.वी.18

10 जून को बातचीत में एस्कोर्ट्स के एक मजदूर ने बड़े अखबारों में अपनी बातें छपवाने की इच्छा जाहिर की और फिर खुद ही बोले कि ऐसा नहीं हो सकता क्योंकि यह पैसों का खेल है। 17 जून को झालानी टूल्स के एक मजदूर ने सवाल किया: "मैनेजमेन्ट इतनी अन्धेरगर्दी और गुण्डागर्दी कर रही है फिर भी हमारी खबरें बड़े अखबारों में क्यों नहीं छपती?" इस पर टी.वी. 18 में काम कर चुकी एक वरकर ने बताया: "टी.वी. 18 में नौकरी करते 140 वरकरों में से 75 को मैनेजमेन्ट ने एकमुश्त निकाल दिया है। आधे से ज्यादा वरकरों की इस छँटनी को करने से एक महीने पहले मैनेजमेन्ट ने बड़े अखबारों व पत्रिकाओं के सम्पादकों तथा वरिष्ठ संवाददाताओं को भोज दे-दे कर उनकी आवभगत की थी। एक पत्रिका की संवाददाता ने मीडिया वरकरों की इस छँटनी पर लेख लिखा पर उसमें भारी काट-छाँट कर उसे छोटा-सा आइटम बना कर छापा गया।"

# एक जाल काटा

चार साल से जाल बुनने में लगी **एस्कोर्ट्स** मैनेजमेन्ट ने पूरी तैयारी के साथ मई में मजदूरों पर हमला बोला। मैनेजमेन्ट और उसके सहयोगियों की सब कोशिशों के बावजूद एस्कोर्ट्स मजदूर नहीं भड़के। मई के वेतन में चार- साढे चार हजार रुपये काटने पर गुस्से से उबलते हुये भी मजदूर चुप व शान्त रहे तो एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट के पैरों तले की जमीन खिसक गई। गरम करके, भड़का कर किसी प्लान्ट में से 30 परसैन्ट तो किसी में से आधे मजदूरों को निकालने और बाकी बचते मजदूरों से डेढ- दो गुणा काम करवाने की योजना को एस्कोर्ट्स मजदूरों ने फुस्स कर दिया। अब पलटा खा कर मैनेजमेन्ट ने सन् 2000 तक मजदूरों की बड़े पैमाने पर छँटनी करने और भारी वर्क लोड बढाने के लिये वी.आर.एस. की राशि दो गुणी- तीन गुणी करने की राह अपनाई है।

मई के आरम्भ में कैजुअल व ठेकेदारों के मजदूरों को हटाने का यह असर हुआ कि परमानेन्ट मजदूरों द्वारा निर्धारित उत्पादन देने पर भी एस्कोर्ट्स में फाइनल प्रोडक्ट एक चौथाई बने। लेकिन मैनेजमेन्ट को पूरा भरोसा था कि एक तरफ सस्पैन्शन, ट्रान्सफर, सख्ती और दूसरी तरफ आर- पार की बातों के जरिये महीने- भर में उबाल ला कर मजदूरों को ठिकाने लगा देगी।

जगह- जगह मजदूरों को लगी ठोकरों से सबक ले रहे एस्कोर्ट्स मजदूरों ने "खुले संघर्ष" के लिये तैयार होने से इनकार कर दिया। मजदूरों की इस सूझ- बूझ से एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट को अपने किये- धरे पर पानी फिरता नजर आया। तब मैनेजमेन्ट ने 3 जून को "सामान्य स्थिति बहाल करने" का यूनियन के साथ समझौता किया और सख्ती बढा कर तथा पैन्डिंग विवादों को एकतरफा अपने पक्ष में हल करके इस समझौते से खार खाये एस्कोर्ट्स मजदूरों के गुस्से को बढाया। और फिर, विस्फोट के लिये मैनेजमेन्ट ने 6 जून को मई माह का वेतन बाँटते समय मजदूरों की तनखा में साढे चार हजार रुपये तक काट लिये। पूरा उत्पादन देने और पूरी हाजरियों के बावजूद बेसिक, डी.ए., एच.आर.ए. तक के पैसों में से अस्सी- पिचासी परसैन्ट पैसे काट लिये जाने पर भी एस्कोर्ट्स मजदूरों की चुप्पी ने मैनेजमेन्ट के परमाणु बम को फुस्स कर दिया।

झटके से मजदूरों को काटने में फेल हुई एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने तब जा कर हलाल करने की राह पकड़ी है। 16 जून को घूम- घूम कर मजदूरों को चार हजार रुपये एडवान्स लेने को कह रहे। .नेजमेन्ट की बौखलाहट उसके नोटिस की अपमानजनक भाषा में झलक रही थी।

10 जून के इकॉनोमिक टाइम्स में एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने दावा किया है कि 3 जून की सहमति में डिविजन अनुसार वेतन समझौते करना तय हुआ है। ऑल एस्कोर्ट्स की बजाय प्लान्ट अनुसार का क्या मतलब है? जोन सिस्टम की जगह प्लान्टवाइज का भी इससे कोई रिश्ता है क्या?

दरअसल एस्कोर्ट्स मजदूर किसी को भी अपनी नकेल नहीं पकड़ा रहे और इस हकीकत ने मैनेजमेन्ट को राह बदलने को मजबूर किया है क्योंकि ऐसे में मैनेजमेन्ट हड़ताल थोप भी देती तो उसे लेने के देने पड़ने का खतरा साफ- साफ दिखने लगा था।

जो हो, "खुले संघर्ष" के जाल में फँसने से इनकार करने वाले एस्कोर्ट्स मजदूर मल्टी जॉब व नई- नई मशीनों वाली मैनेजमेन्ट योजना को ही फुस्स कर सकते हैं। बाटा मजदूरों ने मैनेजमेन्ट- यूनियन एग्रीमेन्ट से 1983 में लगी आटोमैटिक लाइनों को बिना शोर- शराबे के उखड़वा दिया था। और फिर, वेतन में से काटे 300 रुपये वापस करने को एस्कोर्ट्स फस्ट प्लान्ट की ट्रैक्टर डिविजन के मजदूर "नमस्ते बन्द" जैसे कदमों से मैनेजमेन्ट को पहले भी झुका चुके हैं।

शेयर होल्डरों को 273 करोड़ रुपये बाँट रही एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट के पास पैसे बहुत हैं। बढाने दें मैनेजमेन्ट को वी. आर. एस. की राशि.... ■

**मजदूर समाचार की हम पाँच हजार प्रतियाँ ही फ्री बाँट पाते है। पाँच हजार मजदूर एक-एक रुपया दें तो दस हजार प्रतियाँ फ्री बँट सकेंगी।**

# चलते-चलते

ड्युटी की भागमभाग में जून में मजदूर समाचार लेते समय वरकरों द्वारा जल्दी- जल्दी में कही बातों के कुछ टुकड़े:

❖ **उषा टेलिहोइस्ट** के एक मजदूर ने कहा: "समझौता हो गया है और 8 जून से फैक्ट्री में उत्पादन शुरू हो गया है पर समझौते में क्या है यह मजदूरों को नहीं मालुम।"

❖ **कटलर हैमर** के वरकर पौने दो सौ मजदूरों की छँटनी पर गुस्से में थे और लीडरों को गालियाँ दे रहे थे।

❖ **टेकमसेह** के एक मजदूर ने मैनेजमेन्ट द्वारा 15 कर्मचारियों को निकालने और वरकरों द्वारा इसके खिलाफ कदम उठाने पर उन्हें वापस ड्युटी पर लेने की बात बताई।

❖ **निकी ताशा** के मजदूरों ने आधे मजदूरों की छँटनी कर चुकी मैनेजमेन्ट द्वारा बाकी बचे मजदूरों को निकालने के लिये की जा रही जोर- जबरदस्ती की बातें बताई।

❖ **कपूर लैम्पस्** के एक मजदूर ने झालानी टूल्स वरकरों के बारे में बातचीत की।

❖ **वी एक्स एल** के एक कैजुअल वरकर ने कहा: "ओवर टाइम पेमेन्ट डबल रेट से थी पर इस साल फरवरी में जनवरी के ओवर टाइम का पैसा वी एक्स एल मैनेजमेन्ट सिंगल रेट से देने लगी तो हम कैजुअल वरकरों ने पैसे लेने से इनकार कर दिया। उस रोज ओवर टाइम काम करने के लिये कहे जाने पर हम रुके ही नहीं। अगले दिन मैनेजमेन्ट ने हम कैजुअलों का गेट रोक दिया। सिर्फ मैनेजर दो- तीन बार गेट के बाहर आया और बोला कि सिंगल रेट पर ओवर टाइम काम करने को तैयार हो तो अन्दर आ जाओ नहीं तो अपना हिसाब ले लो। हमने अन्दर जाने और उसके बाद कोई रास्ता ढूँढने का निर्णय लिया।"

❖ **एस्कोर्ट्स** के सब प्लान्टों के मजदूर मई की तनखा में से मैनेजमेन्ट द्वारा चार- साढे चार हजार रुपये तक काट लेने पर गुस्से से भरे थे और लीडरों को गालियाँ दे रहे थे।

❖ **डेल्टन केबल्स** के एक मजदूर ने कहा: "उत्पादन के साथ वेतन को जोड़ने की कोई सहमति मैनेजमेन्ट ने यूनियन से की है और और उसके आधार पर मैनेजमेन्ट ने हमारे वेतन में से एक हजार रुपये काटने शुरू कर दिये हैं।"

❖ **हितकारी पोट्रीज** के एक बुजुर्ग मजदूर ने कहा: "मैनेजमेन्टें हम मजदूरों को अछूत समझती हैं।"

❖ **एस्कोर्ट्स यामाहा** के एक वरकर ने कहा: "मैनेजमेन्ट ने बीड़ी- पानी- पेशाब में भी बहुत दिक्कतें खड़ी कर दी हैं। आजँ ड्युटी जा रहा हूँ, कल का भरोसा नहीं।"

❖ **एस्कोर्ट्स रेलवे डिविजन** में मैनेजमेन्ट की सख्ती के बावजूद 12 जून को भी मजदूर सवा आठ से साढे आठ फैक्ट्री में गये – दिल्ली से आती बसों के पहुँचने के बाद। अखबार लेते समय वरकरों ने लीडरों को गालियाँ दी।

❖ **झालानी टूल्स** के एक मजदूर ने कहा: "मैनेजमेन्ट हमारे पेट पर लात मार रही है और मैनेजमेन्ट की कमेटियाँ डण्डों से मजदूरों को मार रही हैं।"

❖ **हिन्दुस्तान वायर** के एक मजदूर ने अपनी फैक्ट्री में ही स्थित **सीरॉक क्रेडिट** फैक्ट्री के बारे में मजदूर समाचार में छपी बातों को बिलकुल सही बताया।

❖ **क्लच आटो** के एक वरकर ने कहा: "मैं चाहता हूँ कि मजदूर समाचार ज्यादा से ज्यादा फ्री बँटे इसलिये मैं और मेरे साथी पैसे देते हैं।" ■

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० आफसैट दिल्ली से मुद्रित किया।

**RN 42233** पोस्टल रजिस्ट्रेशन **L/HR/FBD/73**

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी–546 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।